

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
*ORGANIZATIONAL-BASED SELF ESTEEM*  
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT***

(Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar)



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Manajemen  
(SM) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Oleh:

**NUR MAWADDAH**  
NIM: 90200115092

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Nur Mawaddah  
NIM : 90200115092  
Tempat / Tgl.Lahir : Sengkang, 17 Oktober 1997  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Samata, Gowa  
Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Based-Self Esteem* terhadap *Work Engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Samata-Gowa, Desember 2019

Penyusun

  
Nur Mawaddah  
NIM. 90200115092

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizationl-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar”* yang disusun oleh **NUR MAWADDAH, NIM 90200115092**, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 14 November 2019 bertepatan dengan 17 Rabiul Awal 1441, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Samata-Gowa, 20 November 2019  
23 Rabiul Awal 1441

### DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Muh. Wahyuddin Abdullah, SE., M.SI., Ak	(.....)
Penguji I	: Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm	(.....)
Penguji II	: Dr. Awaluddin, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag	(.....)
Pembimbing II	: Akhmad Jafar, SE., MM	(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN  
Alauddin Makassar



Abustani Ilyas, M.Ag.

NIM 19851130 199303 1 003

## KATA PENGANTAR



*Al-hamdu li Allah rabb al-ālamīn*, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Based-Self Esteem* terhadap *Work Engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar” dapat diselesaikan oleh penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Dalam kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang tercinta Ayahanda Muh. Ramly Badawi dan Almarhuma Ibunda Saderiah yang telah memberi do’a serta membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati, sekaligus memberi pengajaran banyak hal yang tidak terhitung nilainya dan menjadi penyemangat hidup penulis dalam menghadapi situasi apapun dalam kehidupan, serta kedua adikku Ainun Jariah dan Nailah Mutajaddidah yang motivasi dan memberi semangat kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan hambatan dan tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, karena itu perkenankan penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H.Hamdan Juhannis M.A, Ph.D selaku rektor UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari SE., M.comm dan Bapak. Muh. Akil Rahman, SE, M.Si selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Akhmad Jafar, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dr Syaharuddin, M. Si selaku Dosen penasehat akademik yang selalu memberi dorongan dan masukannya.
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas bantuan yang telah diberikan.
9. Kepada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan terkait dengan penelitian ini.

10. Kepada teman-teman jurusan manajemen 2015 yang telah bersama-sama mengalami susah senangnya dalam mencari ilmu pengetahuan.
11. Kepada teman-teman, Manajemen C, Manajemen B 2015 dan Manajemen SDM A atas Do'a, motivasi, bantuan dan kebahagiaan bersama.
12. Nak-nak PPT yang menjadi teman yang baik serta luar biasa sejak maba, Nurul, Ummi, Ayu, Sakina, Rani, Risna, Ikrar, Achyar, Fardi, Haedi, Imran, Lulu dan Juanda, yang memberikan dukungan do'a dan kebersamaan yang tak pernah dilupakan.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas semuanya.

Penulis menyadari bahwa rancangan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari pembimbing, demi kesempurnaan laporan ini laporan ilmia berikutnya. Harapan penulis semoga rancangan skripsi ini dapat bermanfaat

Samata-Gowa, Desember 2019

Penulis

**Nur Mawaddah**

**NIM.90200115092**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1-16</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Hipotesis.....	8
D. Definisi Oprasional dan Ruang Lingkup Penelitian .....	11
E. Penelitian terdahulu.....	12
F. Tujuan dan kegunaan penelitian.....	14
G. Sistimika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>17-36</b>
A. <i>Sosial Enchange Theory (SET)</i> .....	17
B. <i>Percaived Organizational Support</i> .....	18
C. <i>Organizational-Based Self Esteem</i> .....	25
D. <i>Work Engagement</i> .....	30
E. Hubungan <i>Percaived Organizational Support</i> , <i>Organizational-Based Self Esteem</i> dan <i>Work Engagement</i> .....	35
F. Kerangka Pikir.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37-50</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	37
B. Pendekatan Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel .....	37
D. Jenis dan Sumber Data .....	38



E. Metode Pengumpulan Data.....	39
F. Instrument Penelitian .....	40
G. Teknik Pengelola dan Analisis Data .....	43
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>51-77</b>
A. Gambaran Umum Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Mak .....	51
B. Karakteristik Responden .....	56
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
D. Pegujian Instrument Data .....	61
E. Pembahasan.....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78-80</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Implikasi .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

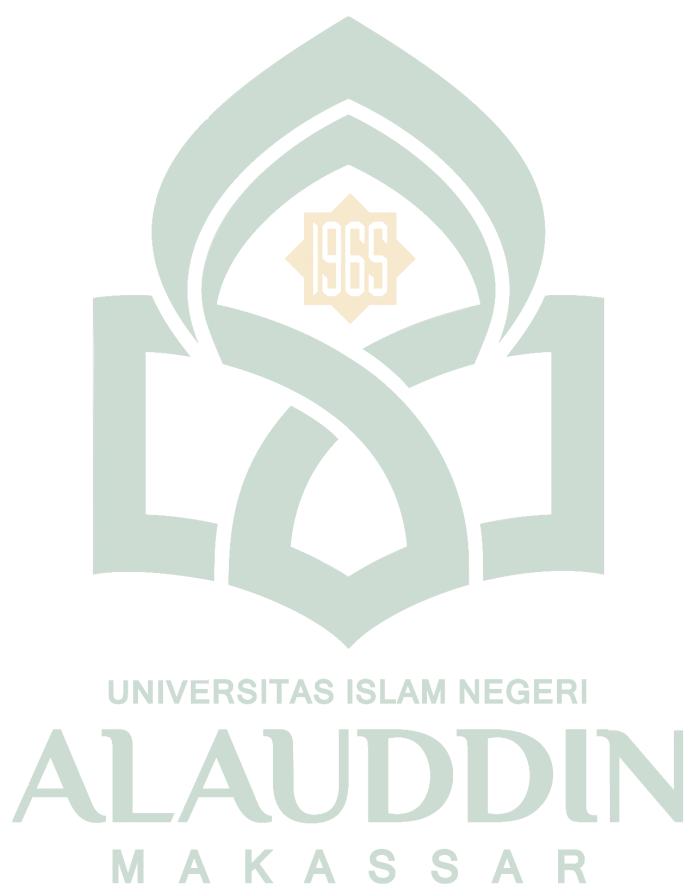


## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu .....	12
3.1	Instrumen Penelitian .....	41
4.1	Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia .....	56
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
4.5	Tanggapan Responden Mengenai <i>Perceived Organizational Support</i> .....	59
4.6	Tanggapan Responden Mengenai <i>Organizational Based Self Esteem</i> .....	60
4.7	Tanggapan Responden Mengenai <i>Work Engagement</i> .....	61
4.8	Hasil Uji Validitas .....	62
4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.10	Hasil Uji Normalitas .....	64
4.11	Hasil Uji Multikolonieritas .....	65
4.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	66
4.13	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	67
4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4.15	Hasil Uji Koefisien (R).....	69
4.16	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
4.17	Hasil Uji F .....	72
4.18	Hasil Uji t .....	73

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir .....	36
4.1 Struktur Organisasi.....	55



## ABSTRAK

**Nama : Nur Mawaddah**

**Nim : 90200115092**

**Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational-Based Self Esteem* Terhadap *Work Engagement* Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. VI- Makassar.**

---

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset terpenting untuk keberlangsungan organisasi dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran untuk aktifitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (X1) dan *organizational-based self esteem* (X2) Terhadap *work engagement* (Y) Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV- Makassar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif- asosiatif, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*saturation sampling*) yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 73 responden. Teknik pengambilan data yaitu data primer dan data skunder dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational-based self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

Kata Kunci: *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support* dan *organizational-based self esteem*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang***

Dalam suatu instansi, manusia sebagai sumber daya yang merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi sekaligus berperang sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh instansi. Peran sumber daya manusia dalam sebuah instansi, baik itu instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki kedudukan yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah instansi tersebut. Karena betapa pun lengkap dan model dan canggihnya peralatan kerja yang dimiliki oleh instansi tanpa adanya tenaga manusia yang menjalankannya maka tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh instansi. Namun, sumber daya tersebut tidak akan memberikan kontribusi yang optimal apabila kinerja yang dimiliki pegawai rendah.

Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Dengan kata lain manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga tidak dapat diperlakukan seperti unsur lainnya, karena manusia hidup berdinamika mempunyai perasaan, rasa tanggung jawab serta mengembangkan diri. Oleh karenanya peningkatan sumber daya manusia dan kualitas kehidupan masyarakat menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan nasional.

Agustian (2012), berpendapat bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya di perusahaan swasta tetapi juga perusahaan negara juga instansi

pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat pegawai sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam instansi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja instansi.

*Work engagement* adalah tingkat di mana orang berkomitmen untuk sebuah organisasi tempat mereka bekerja dan dampak yang komitmen telah pada seberapa mendalam mereka melakukan dan panjang masa jabatan mereka (Federman, 2009). Perry (2003) berpendapat bahwa *work engagement* harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang sumber daya manusia maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak kritis global saat ini dan berkembang. Berkaitan sejumlah orang dalam organisasi atau sumber daya manusia terdapat permasalahan.

*Engagement* dalam diri pegawai mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara pegawai dalam bekerja dan instansi tempat mereka bekerja. Pegawai menemukan makna pribadi dalam pekerjaan mereka lakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang mereka telah lakukan. Dukungan dari instansi akan mempengaruhi psikologis pegawai dalam bekerja dan pegawai akan memberikan *skill* atau kemampuan yang terbaik yang bisa mereka lakukan kepada instansi.

Menurut Lockwood (2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Sementara menurut (Bakker & Evangelia, 2008) faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain *job*

*demands, job resources, personal resource* , dan *personality*. Adapun faktor eksternal yang digunakan yaitu *perceived organizational support* (POS) dimana ini merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam *job resources*. Faktor internal yang digunakan yaitu *organizational-based self esteem* (OBSE) yang termasuk dalam *personal resources*.

Dukungan perusahaan yang sering dikenal dengan istilah “*perceived organizational support*” merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia karena dukungan organisasi membawa pengaruh penting bagi munculnya persepsi positif dari pegawai yang nantinya akan *mempengaruhi* sikap kerja yang ditampilkan. Pegawai dengan tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) yang tinggi lebih maksimal dalam bekerja. “Pegawai yang percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka, maka mereka lebih bersedia mengambil risiko atas nama organisasi dengan keyakinan bahwa organisasi mengenali maksud hati mereka dan dedikasinya untuk organisasi.” (Neves dan Eisenberger, 2014:202)

Faktor internal dalam penelitian ini yaitu *organizational-based self esteem* atau biasa disingkat dengan (OBSE). *Organizational-based self esteem* adalah sebagai tingkat kepercayaan individu bahwa dirinya cakap, merasa berharga, dan mampu berkontribusi dalam rangka memenuhi kebutuhannya sebagai anggota organisasi dan mengambil peran dalam suatu organisasi. (Pierce *et al*, 1989). Kreitner & Kinicki mendefinisikan *organizational based self esteem* sebagai nilai yang dimiliki oleh seorang pegawai atas dirinya sebagai anggota organisasi yang

bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi (Kreitner & Kinicki, 2003: 84).

Sejumlah instansi di Indonesia ternyata menghadapi masalah dengan *work engagement*. Berdasarkan survei *State of the Global Workplace 2013* yang dilakukan oleh Gallup Asia Tenggara spesifiknya Indonesia pada tahun 2011 dan 2012 yang telah dilakukan di 94 negara menunjukkan bahwa 8% pegawai termasuk dalam kategori *fully engaged*, 15% pegawai termasuk dalam kategori *actively disengaged*, dan 77% pegawai/karyawan dalam kategori *not engaged* (Gallup Wold, 2013). Pada tahun 2016 Gallup kembali melakukan survei yang dipaparkan belum lama ini di *HR Director Breakfast Meeting* yang diselenggarakan PMSM Indonesia di Jakarta, menyebutkan bahwa 80% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged*, 76% *not engaged*, dan 11% *actively disengaged* (PortalHR, 2016).

Berdasarkan hasil survei tersebut, ketahuilah bahwa peningkatan *work engagement* pegawai terbilang lambat yaitu meningkat sebesar 5% dalam kurung waktu 5 tahun, dibandingkan dengan banyaknya pemberitaan di media online mengenai gencarnya usaha instansi atau perusahaan untuk meningkatkan *work engagement* pegawai.

Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) merupakan suatu lembaga milik pemerintah tapi bersifat nondepartemen atau kementerian. Tugas utamanya adalah menjalankan kewajiban pemerintah dalam bidang meteorologi, klimatologi, geofisika, dan kualitas udara. Lembaga ini juga bergerak dalam



bidang pelayanan jasa kalibrasi yang setiap harinya perusahaan akan memberikan pelayanan jasa kepada para pelanggan yang ingin melakukan kalibrasi.

Berdasarkan fenomena yang dilihat pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar yaitu masih kurangnya *work engagement* yang dimiliki pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar bahwasanya pegawai BMKG Wil. IV-Makassar masih ada yang kurang menaati peraturan instansi seperti, dimana pegawai masih banyak yang datang terlambat ke kantor terlihat ketika diadakannya apel pagi setiap hari senin masih banyak pegawai yang datang terlambat, kemudian banyak ditemukan kasus-kasus seperti, pegawai menggunakan jam kerjanya untuk melakukan hal-hal lain di luar tugas dan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi yang dihasilkan.

Rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai dikarenakan kurangnya perhatian dan dukungan yang diberikan instansi membuat pegawai kurang nyaman dan merasa tidak dihargai keberadaannya dan kerja kerasnya di dalam instansi tersebut, sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tidak tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Hal ini akan berimbas buruk pada produktivitas instansi dan akan menghambat perkembangan instansi. Dengan adanya permasalahan *perceived organizational support* dilihat dari rendahnya kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan sosioemosional dan pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atas apa yang mereka telah kerjakan, serta kesejahteraan mereka tidak diperhatikan, seperti kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk perhatian

instansi. Adapun faktor internal yang dirasakan yaitu, merasa dirinya kurang diperhatikan oleh organisasi, masih kurangnya kepercayaan dirinya dalam melakukan pekerjaan seperti masih terbata-bata dalam bekerja depan komputer dan masih kurang keyakinan bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan diberikan tersebut oleh instansi dengan hal ini akan berdampak pada *work engagement* pada pegawai.

Dalam penelitian terdahulu salah satu penelitian Qomariyah, dkk (2016), pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, hasil analisa menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Dwitasari dan Widyasari (2015), mengatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*.

Menurut teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh psikolog John Thibaut dan Harlod Kelley (1959), sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964). teori yang mempelajari interaksi antar pihak yang saling ketergantungan. Kaitannya dalam lingkup organisasi bahwa interaksi terjadi antara pihak pegawai dan organisasi. Pegawai memberikan kontribusi sesuai tanggung jawab peran demi tercapainya tujuan organisasi, sedangkan pihak organisasi memberikan dukungan yang berguna bagi kesejahteraan hidup karyawan, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, akses informasi yang jelas, perhatian dari atasan, dan lain sebagainya sehingga kedua pihak saling menguntungkan.

Adapun firman Allah dalam Q.S Ali Imran/3 :139: sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”. (Departemen Agama RI, 2010: 67).

Ayat di atas berbicara tentang persoalan percaya diri karena berkaitan dengan sikap dan sifat seorang mukmin yang memiliki nilai positif terhadap dirinya dan memiliki keyakinan yang kuat. Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa orang yang percaya diri dalam al-Qur'an disebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang-orang yang beriman dan orang-orang yang istiqomah (Hatta, 2011:61).

Berdasarkan fenomena yang ada di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV - Makassar. Maka dapat ditemukan sebuah permasalahan yaitu *perceived organizational support*, *organizational-based self esteem* dan *work engagement*. Penulis perlu melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV - Makassar.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada

pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar?

2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar?
3. Apakah *organizational-based self esteem* berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar?

### C. Hipotesis

1. *Perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

*Perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* merupakan dua faktor yang berbeda, dimana *perceived organizational support* merupakan faktor eksternal atau faktor dari luar individu, *perceived organizational support* merupakan tingkat di mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Faktor internal atau faktor dalam diri individu yaitu *organizational-based self esteem* dimana *organizational-based self esteem* merupakan tingkat keyakinan pegawai bahwa mereka dapat memuaskan organisasi yang mereka jalankan dan pegawai yang menilai diri mereka sebagai orang yang berarti akan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupan mereka. Hal ini akan

membuat pegawai mau menetap dan terlibat dalam suatu organisasi tersebut. (Fan, 2008).

Hasil penelitian yang dilakukan Dwitasari dan Widyasari (2015), dengan hasil penelitian ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*.

H1 = Diduga ada pengaruh positif secara simultan antara *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement* pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

*Perceived organizational support* adalah tingkat sejauh mana anggota organisasi yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi” (Robbins & Judge, 2008:103). Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa *perceived organizational support* adalah tanggapan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif kepada pegawai misalnya dengan memberim, rasa hormat, perlakuan adil sesama pegawai, gaji, promosi, hak bersuara, akses informasi serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan. Berbagai bentuk penerimaan tersebut membuat pegawai merasa bertanggung jawab berkontribusi

dan memberikan kinerja terbaiknya serta peduli terus dengan pekerjaannya sebagai balasan karena perasaan dihargai dan diperhatikan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan silva Indra dkk, (2017) dengan hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

H2 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

3. Pengaruh *organizational-based self esteem* berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

*Organizational-based self esteem* (OBSE) adalah emosi dan kesadaran positif yang dimiliki karyawan terkait untuk situasi tempat kerja seseorang, itu adalah keadaan pikiran di mana seorang pegawai percaya dia dapat memuaskan nya kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam peran dalam organisasi. Ini adalah keadaan di mana individu memandang diri mereka sendiri sebagai penting, bermakna dan bermanfaat dalam organisasi mereka (Xanthopoulou *et al*, 2009: 185).

Hasil penelitian yang dilakukan Richard Kipter Rotich (2016) dengan hasil penelitian ada pengaruh positif antara *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*.

H3 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement* pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

#### **D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian**

Definisi operasional merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang sudah diidentifikasi, maka diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut. Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi perhatian. Variabel penelitian ini terdiri dari:

##### **1. *Work Engagement* (Y)**

*Work engagement* atau biasa disebut dengan keterkaitan kerja yaitu, sebagai keadaan dimana pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar mampu berkomitmen dengan organisasi secara emosional dan secara intelektual, peduli dan penuh makna dalam organisasi.

##### **2. *Perceived organizational support* (X1)**

Persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV - Makassar. Menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi.

##### **3. *Organizational-based self esteem* (X2)**

Tingkat keyakinan pegawai bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan menilai diri mereka sebagai orang yang berarti akan menjadikan tujuan dari kehidupan mereka. Hal ini akan membuat pegawai



Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar ingin menetap dalam organisasi.

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mencoba menjelaskan tentang pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*. Pengkajian hasil-hasil penelitian terdahulu akan membantu penelitian lainnya dalam menelaah masalah yang akan di bahas dengan berbagai pendekatan spesifik.

**Tabel 1:2**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Alat Analisa	Hasil
1	Istiqomah, Yungsiana, Ika Widyarini, Ika Adita Silviandari (2014)	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Organizational-Based Self Esteem</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	Analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda dengan menggunakan uji F (untuk uji hipotesis secara simultan) dan uji T (untuk uji hipotesis secara parsial)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational-based self-esteem</i> mempengaruhi <i>work engagement</i> .
2	Richard Kipter Rotich. (2016)	Pengaruh Harga Diri Berbasis Organisasi terhadap Keterlibatan Pekerja di antara Pegawai Perusahaan Negara di Kenya	Analisis data yang digunakan teknik analisis regresi.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bukti, bahwa harga diri berbasis organisasi mempengaruhi Keterlibatan

				kerja.
3	Silvia Indra, Mustika Kusdi Rahardjo. (2017)	Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>Work engagement</i> dan <i>Organizational citizenship behavior</i> pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang.	Analisis deskriptif dan analisis jalur.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>work engagement</i> . Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work engagement</i> memiliki pengaruh positif.
4	Fierda Kemala Wahab Siti Khumaidatul Umaroh' Silvia Eka Mariskha, Evi Kurniasari Purwaningru. (2018)	Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee engagement</i> pada karyawan PT. EP Field Sangasangan.	Analisa data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.	Hasil Pengujian menunjukkan ada pengaruh positif antara <i>perceived organizational support</i> (X) dengan <i>employee engagement</i> (Y) karena nilai $p = 0,00$ atau $p < 0,05$ dan nilai $r^2 = 0,167$ menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif. Artinya semakin tinggi <i>perceived</i>

				<i>organizational support</i> maka <i>employee engagement</i> akan semakin tinggi.
5	Aprilina, Andik Matulesy, Rr. Amanda Pasca Rini. (2019)	Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya	Analisis data menggunakan teknis analisis jalur.	Harga diri berbasis organisasi secara langsung berpengaruh sangat signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai t hitung 9,616 dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ).

## F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* secara simultan terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *organizational-based self esteem* berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

### a. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik.

### b. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademis dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

### c. Bagi masyarakat/pihak lain

Sebagian bahan informasi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk lebih menciptakan masyarakat yang lebih baik.

## G. Sistemika Penulisan

Penulisan Proposal ini terdiri atas 3 bab, dengan sistemika sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, hipotesis, kajian pustaka, definisi oprasional variable dan ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian sistemika penulis.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasa teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pikir.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis dan lokasi penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik pengolahan dan analisis data.

### BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data penelitian, deskripsi karakteristik responden, analisis dan olah statistik, dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB VI PENUTUP

Bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **A. *Social Exchange Theory (SET)***

Tokoh-tokoh yang mengembangkan teori pertukaran sosial antara lain adalah psikolog John Thibaut dan Harlod Kelley (1959), sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964). Berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*).

Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi. Misalnya, pola-pola perilaku di tempat kerja, percintaan, perkawinan, persahabatan – hanya akan langgeng manakala kalau semua pihak yang terlibat merasa untung. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena

berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

## **B. *Perceived Organizational Support***

### **1. *Pengertian Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* (POS) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Kata lain, persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades, *et al*, 2002:701).

Rhoades, *et al* (2001:42-51) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. *Perceived organizational support* memenuhi kebutuhan sosioemosional, memberikan jaminan bahwa bantuan akan tersedia saat dibutuhkan, dan menunjukkan kesiapan organisasi untuk timbalbalik atas kinerja yang dilakukan. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka.

*Perceived Organizational Support* dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan



yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002: 699).

*Perceived organization support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka (Robbis & Timothy, 2017: 47).

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai secara global oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil yang dibentuk berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, interaksi dengan pihak organisasi dan penilaian mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya.

## 2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*.

Sigit, menjelaskan beberapa faktor kompleks yang masuk dalam persepsi di antaranya (Sigit, 2003: 19-21).

### a. *Halo Effect*

Memberikan tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. Halo effect juga dapat diartikan sebagai adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.

### b. *Attribution*

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

### c. *Stereotyping*

Memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tahu bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.

#### d. *Projection*

Suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang yang di persepsi.

### 3. **Deminsi *Perceived Organizational Support***

*Perceived Organizational Support* dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu serta pegamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

#### a. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah

Sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai *Perceived organizational support* dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide yang disampaikan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja di organisasi tersebut akan memiliki penilaian yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka.

Sebaliknya, penilaian akan menjadi negatif bila organisasi selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

b. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah

*Perceived organizational support* juga dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap pegawai yang mengalami masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai tersebut.

c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *perceived organizational support* pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja di dalamnya, akan melihat upaya ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

#### 4. Indikator *Perceived Organizational Support*

Dimensi ini yang akan dijadikan sebagai indikator *perceived organizational support* (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 699-700) berpendapat bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu:

a. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Memperlakukan

karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai *output*.

b. *Supervisor Support* (Dukungan atasan)

Karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. (Rhoades dan Eisenberger, 2002), Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:

- 1) Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi teori dukungan organisasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta persepsi dukungan organisasi karyawan akan meningkat.

- 2) Keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa depan akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

- 3) Kemandirian

Bahwa organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk

penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

#### 4) Peran stresor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stres terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu : kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan (Eisenberger, 2002).

#### 5) Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

### 5. Perspektif Islam tentang *Perceived Organizational Support*

Dalam hadist riwayat Muslim yang mengatakan bahwa, Nabi bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

Artinya:

Dari Abu Hurairah radhiallahuanhu, dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mu'min dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya di Hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya. (Sayyid bin Ibrahim al-Huwaithi, Syarh Arba'in An-Nawawi, 2006).

Apabila kita mengetahui bahwa sebenarnya kita mampu berbuat sesuatu untuk menolong kesulitan orang lain, maka segeralah lakukan, segeralah beri pertolongan. Terlebih lagi bila orang itu telah memintanya kepada kita. Karena pertolongan yang kita berikan, akan sangat berarti bagi orang yang sedang kesulitan. Cobalah bayangkan, bagaimana rasanya apabila kita berada di posisi orang yang meminta pertolongan pada kita, Dan sungguh Allah SWT sangat mencintai orang yang mau memberikan kebahagiaan kepada orang lain dan menghapuskan kesulitan orang lain.

### **C. *Organizational-Based Self Esteem***

#### **1. Pengertian *Organizational-Based Self Esteem***

*Self-esteem* adalah suatu keyakinan nilai dari diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self-esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self-esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *self-esteem* adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”. Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self-esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self-esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003)

*Organization based self esteem / OBSE* (harga diri berbasis organisasi), sebagai derajat dimana anggota-anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam konteks organisasi



(Korman, 1976; Wells & Marwell, 1976) *OBSE* memiliki beberapa ciri (Kreitner & Kinicki, 2000; Greenberg, 2005) merasa diterima dalam organisasi, merasa aman dalam organisasi, merasa berkompeten dalam organisasi, merasa berpengaruh dalam organisasi, merasa penting bagi organisasi, merasa berharga bagi organisasi, dan merasa berkembang dalam organisasi.

Pierce dkk (1989) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *organization based- self esteem* yang tinggi maka mereka akan merasa penting, berarti, dekat, dan dihargai ketika bekerja di dalam organisasinya. Pentingnya *organization based-self esteem* adalah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai target atau tujuan bersama.

## **2. Faktor-faktor Organizational-Based Self Esteem**

Pierce dan Gardner (2004) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Organizational-Based Self Esteem* :

### **a. Struktural tempat kerja**

Struktur tempat kerja mempengaruhi *Organizational-Based Self Esteem* yang dimiliki anggota organisasi. Organisasi yang memiliki sifat yang terstruktur dan terkontrol, cenderung memberi sugesti kepada anggota organisasi bahwa anggota cenderung memberi pendapat kepada anggota organisasi bahwa anggota tidak kompeten dalam konteks organisasi, begitupun sebaliknya.

### **b. Dukungan Sosial**

Dukungan sosioal memiliki efek yang sangat besar dalam *Organizational-Based Self Esteem* yang dimiliki anggota organisasi. Dukungan sosial dalam

organisasi memberi tahu bahwa mereka bias berhasil melakukan tugas pekerjaan anggota, dan meningkatkan harga diri pada diri individu anggota organisasi.

c. Pengalaman individu

Pengalaman sukses dan sifat sukses meningkatkan efikasi diri yang berdampak pada harga diri dalam konteks organisasi (Pierce dan Gardener, 2004). Individu yang memiliki citra diri positif, melibatkan perilaku maupun sikap dalam organisasi. Psikologi yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja sehingga pekerja mampu terampil dan sanggup menyelesaikan pekerjaannya untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pierce juga berpendapat bahwa dirinya penting, dekat, berarti, dan dihargai ketika berada di dalam organisasinya (Pierce, 1989).

### 3. Aspek-aspek *Organizational-Based Self Esteem*

Menurut Pierce dan Donald (2004) *Organizational-Based Self Esteem*, memiliki beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a. Harga diri secara keseluruhan (*self esteem global*)

Harga diri secara keseluruhan sangat diperlukan untuk membutuhkan *Organizational-Based Self Esteem*, individu dengan harga diri keseluruhan yang baik maka cenderung memiliki *Organizational-Based Self Esteem* yang lebih baik.

b. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik memiliki sumbangan yang signifikan untuk membentuk *Organizational-Based Self Esteem* yang baik, individu yang memiliki

dorongan motivasi intrinsik yang tinggi akan disusul dengan tingkat *Organizational-Based Self Esteem* yang baik.

c. Kepuasan secara keseluruhan

Kepuasan secara keseluruhan adalah semua kepuasan yang dirasakan individu dalam kehidupannya, salah satu aspek dalam kehidupan seorang individu adalah dalam hal pekerjaan ataupun dalam lingkungan organisasi.

d. Perilaku warga Negara (*citizenship behavior*)

Menjadi warga negara yang baik adalah sebuah kewajiban baik untuk individu dalam organisasi ataupun individu yang lain. Perilaku warga negara yang baik akan mencerminkan kondisi negara tersebut, dan hal itu dimulai dari individu ataupun dalam hal organisasi.

e. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi, pegawai dapat dipercaya maupun dapat menjaga komitmen adalah individu yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan unggul.

f. Kepuasan organisasi

Kepuasan organisasi dimulai dari kepuasan individu-individu yang terkait dalam organisasi, kepuasan organisasi akan tercipta melalui produktivitas ataupun hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi hal itu berkaitan erat dengan *Organizational-Based Self Esteem*.

g. Prestasi kerja

Anggota organisasi yang memiliki prestasi kerja yang banyak dan baik cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan harga diri yang tinggi, anggota organisasi tersebut merasa bahwa mampu untuk mengerjakan pekerjaan di satu organisasi dengan baik.

**4. Indikator *Organizational-Based Self Esteem*.**

*Organizational-based self esteem* memiliki beberapa aspek (Kreitner & Kinicki, 2000; Greenberg, 2005) yaitu:

- a. Merasa diterima dalam organisasi
- b. Merasa aman dalam organisasi
- c. Merasa berkompeten dalam organisasi
- d. Merasa berpengaruh dalam organisasi
- e. Merasa penting bagi organisasi
- f. Rasa berharga bagi organisasi
- g. Merasa berkembang dalam organisasi

**5. Perspektif Islam tentang *Organizational-based self esteem*.**

Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahawa *Self esteem* yang dimiliki seorang individu juga terbagi menjadi dua yaitu positif dan negatif, *self esteem* yang positif yaitu mukmin, taat, muslim, ikhlas, baik. *Self esteem* yang negatif yaitu musyrik, kafir dan fisik. Adapun dalam surah QS. Al-Hujuraat/49: 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Terjemahnya:

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Departemen Agama RI, 2010: 517)

Ayat diatas menjelaskan tentang *Self esteem*, yaitu apa yang sudah diciptakan oleh Allah dapat dipelihara dengan baik dengan cara menjaga iman, ketaatan dan menjauhi yang telah dilarang oleh Allah SWT.

Manusia selaku makhluk yang istimewa dengan kelainan-kelainannya dibandingkan dengan makhluk lainnya. Memiliki kelebihan-kelebihan dan kekurangan-kekurangan tertentu. Bukan hanya berbeda dengan makhluk lainnya juga antara manusia itu sendiri mempunyai perbedaan, baik fisik maupun mental. Yang membedakan manusia dengan makhluk lain, terutama terletak pada akal budinya dapat tertawa, mempunyai bahasa dan kebudayaan memiliki kekuasaan untuk menundukkan bintang berilmu pengetahuan dan bertanggung jawab. (Farid, 2017: 120)

## **D. Work Engagement**

### **1. Pengertian Work Engagement**

*Work engagement* didefinisikan pertama kali oleh Kahn (1990) sebagai suatu keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Menurut Marciano (2010: 42) adalah seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan

tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Menurut Bakker, Albrecht, & Leiter (2011: 5) berpendapat bahwa, keterlibatan kerja bagaimana pegawai menjalani pekerjaan mereka: adapun tiga komponennya yaitu; sebagai merangsang dan energik dan sesuatu yang mereka benar-benar ingin mencurahkan waktu dan upaya (*vigor*), sebagai pengejaran yang signifikan dan bermakna (*dedication*), dan sebagai sesuatu yang mengasyikkan dan sesuatu di mana mereka terkonsentrasi penuh (*absorption*).

Menurut Wellins & Concelman (2005), *Work engagement* merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2. Ciri-ciri Work Engagement**

Pegawai yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, di antaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.

- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan .
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

### 3. Manfaat *Work Engagement*

Saks mengemukakan beberapa hasil mengenai *manfaat work engaged*, diantaranya : (Saks: 2006: 600).

#### a. Kepuasan kerja

Pegawai yang *engaged* sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan atau instansi mereka, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pegawai *engaged* yang memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat kepada pekerjaannya.

#### b. Komitmen Organisasi

Pegawai yang sudah *engaged* dengan perusahaan tempat mereka bekerja tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

#### c. *Intention to quit*

Keinginan keluar dari organisasi lebih sering disebabkan oleh adanya rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi, karyawan yang sudah *engaged* akan memiliki kecenderungan bertahan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

#### 4. Indikator *Work Engagement*

Pada penelitian ini, peneliti mengambil tiga dimensi *work engagement* menurut. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002) yaitu: vigor, dedication, absorption sebagai acuan dalam menggunakan skala penelitian.

##### a. *Vigor* (semangat)

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

##### b. *Dedication* (dedikasi)

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

##### c. *Absorption* (penyerapan)

Dalam bekerja pegawai selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap



pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

### 5. Perspektif Islam tentang *Work Engagement*

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Berkaitan dengan hal ini Allah swt. berfirman dalam Q.S At-Taubah/9: 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (Departemen Agama RI, 2010: 67).

Ayat di atas mengajarkan bahwa kita tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti shalat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Kemudian pada surat at-Taubah di atas mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah swt. Orang yang beriman dilarang bersikap malas, berpangku tangan, dan menunggu keajaiban menghampirinya tanpa adanya usaha. Allah menciptakan alam beserta segala isinya diperuntukkan bagi manusia. Namun, untuk memperoleh manfaat dari alam ini, manusia harus berusaha dan bekerja keras dan cerdas. (Abdullah bin Muhammad Abu Syaikh 2008).

## **E. Hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Organizational-Based Self Esteem* dan *Work Engagement***

### **1. *Perceived organizational support* terhadap *Work Engagement***

Karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapatkan keadilan dari perusahaannya akan membangun ikatan emosi yang lebih dalam terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang mau melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan dapat mempengaruhi karyawan secara psikologis karena mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi perusahaan. Komunikasi dan *feedback* yang diberikan pada perusahaan akan memberikan persepsi positif. Hal-hal demikian sebagai jalan bagi perusahaan untuk menciptakan *work engagement* yang mampu membuat karyawan semangat, berdedikasi dan fokus pada pekerjaannya. Pola *perceived organizational support* mampu mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap terikat, berkomitmen, kepuasan kerja hingga kebanggaan pada perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan komitmen pada tujuan.

### **2. *Organizational-based self esteem* Terhadap *Word engagement*.**

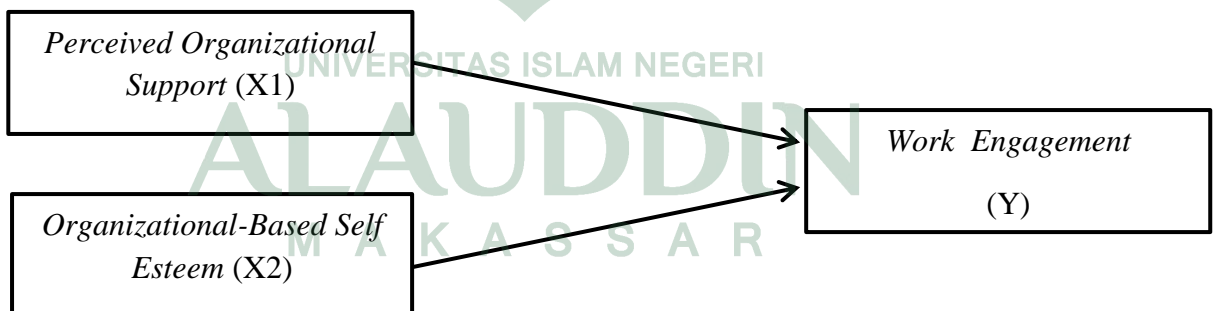
Karyawan yang menilai diri mereka sebagai orang yang berarti akan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupan mereka. Hal ini akan membuat karyawan mau menetap dalam suatu organisasi tersebut (Fan, 2008). Individu dengan *organizational-Based Self Esteem* yang tinggi merupakan individu yang memiliki rasa kecukupan pribadi sebagai anggota organisasi dan kepuasan dari peran organisasi mereka (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989).

Pengawai yang merasa bahwa diri mereka dan merasa bahwa mereka diperhitungkan ditempat kerja akan membuat karyawan tidak berputus asa dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak begitu dipahami serta akan bekerja secara maksimal. Dengan hal ini secara tidak langsung akan membuat karyawan terikat dengan pekerjaannya.

#### **F. *Kerangka Pikir***

Menurut Sekaran mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebelum pemahaman atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. (Sekaran, 2011: 60)

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis dan lokasi Penelitian***

###### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

###### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV - Makassar. Jl. Racing Centre No. 4 Panaikang KP 1351 Makassar, selama kurang lebih 2 bulan.

##### ***B. Pendekatan Penelitian***

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem*, dan variabel terikat adalah *work engagement*.

##### ***C. Populasi dan Sampel***

###### **1. Populasi**

Populasi diartikan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2017:215). Berdasarkan uraian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar yang jumlahnya 73 orang.

## **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*saturation sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan syarat populasi tidak terlalu banyak. (Sugiyono, 2001:61)

### **D. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

##### **a. Data Kuantitatif**

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet (Sekaran, 2011).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011).

### E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti berikut :

### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas kepada responden.

### **2. Observasi**

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mengetahui tujuan penelitian ini adalah observasi aktivitas kerja karyawan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang diperlukan.

### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. (Raj , 2001: 166).

Fungsi instrumen adalah mengungkapkan fakta menjadi fakta. Data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis, benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. (Suharmi, 2006: 150-160).

Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan alternatif pilihan jawaban 1-5, dengan pertanyaan ketentuan skala likert dengan bobot.

- a. Sangat Setuju (SS) Skor = 5
- b. Setuju (S) Skor = 4
- c. Cukup Setuju (CS) Skor = 3
- d. Tidak Setuju (TS) Skor = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor = 1

Kemudian masing-masing jawaban ditabulasikan, sehingga diperoleh nilai rata-ratanya. (Juliansyah, 2015:193)

**Tabel 3:1**  
**Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Work engagement.</i> (Y)	Robbins dan Judge menjelaskan bahwa <i>work engagement</i> mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat <i>work</i>	a. Vigor b. Dedication c. Absorption (Gonzales-Roma & Bakker, 2002: )	Likert



		<p><i>engagement</i> yang tinggi, sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.</p> <p>(Robbins dan Judge, 2008: 100)</p>		
2.	<p><i>Perceived organizational support</i> (X1)</p>	<p><i>Perceived organizational support</i> adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.</p> <p>(Robbins, 2008: 103)</p>	<p>a. <i>Fairness</i> b. <i>Supervisor Support</i> c. Penghargaan dan kondisi kerja.</p> <p>(Rhoades dan Eisenberger, 2002)</p>	Likert
3.	<p><i>Organizational-based self-esteem</i> (X2)</p>	<p><i>Organizational-based self-esteem</i> adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang</p>	<p>h. Merasa diterima dalam organisasi i. Merasa aman dalam organisasi j. Merasa berkompeten dalam organisasi k. Merasa</p>	Likert

		bertindak dalam konteks organisasi.  (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989: 625 dalam Kreitner & Kinicki, 2001: 140).	berpengaruh dalam organisasi l. Merasa penting bagi organisasi m. Rasa berharga bagi organisasi n. Merasa berkembang dalam organisasi  (Kreitner & Kinicki, 2000; Greenberg, 2005)	
--	--	--	---	--

### G. Teknik Pengelola dan Analisis Data

Mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

#### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adakah pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid. (Iman Gozali 2011: 52-53).

##### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,06. (Iman Gozali 2011: 47-48).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasi merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghozali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas. (Imam Gozali, 2011: 105-160) Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (S-K), yaitu untuk mengetahui signifikan data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau data distribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* di atas ( $>$ ) 0.1 dan nilai VIF ( $<$ ) 10. ( Imam Ghozali, 93)

- 1) Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan

D-W (*Durbin-Watson*). Menurut singgah santoso kriteria autokorelasi ada 3 yaitu: (Wahyono, 2012).

- 1) Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
- 2) Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
- 3) Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. (Iman Gazali 2011:193). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual yang telah di-standarized. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika titik pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Berganda

#### a. Persamaan Regresi

Sugiono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1) dan (X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Work Engagement*

$\alpha$  = Konstanta

X1 = *Perceived organizational support*

X2 = *Organizational-based self esteem*

$\beta$  = Koefisien regresi

e = Error

#### b. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan dengan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel

independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

**Tabel 3:3**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber, Sugoyono, 2014: 242)

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. (Sugiyono, 2011: 97).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut ber-pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$  nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen

ditambahkan ke dalam model. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### 4. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari Uji F (simultan) dan Uji t (parsial). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. (Imam Gazali, 2011: 95).

##### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yang ditunjukkan dalam tabel anova. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka keputusannya adalah diterima  $H_0$  atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  atau variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

##### b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, ditunjukkan oleh tabel *coefficient*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka keputusannya adalah terima  $H_0$  atau variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel



dependen. Sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka keputusan adalah  $H_0$  atau independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### *A. Gambaran Umum Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika*

##### **1. Sejarah Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika**

Sejarah pengamatan meteorologi dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 diawali dengan pengamatan yang dilakukan secara perorangan oleh Dr. Onnen, kepala Rumah sakit di Bogor. Tahun demi tahun kegiatannya berkembang sesuai dengan semakin diperlukannya data hasil pengamatan cuaca dan geofisika. Pada tahun 1866, kegiatan pengamatan perorangan tersebut oleh Pemerintah Hindia Belanda diresmikan menjadi instansi pemerintah dengan nama *Magnetisch en Meteorologisch Observatorium* atau Observatorium Magnetik dan Meteorologi dipimpin oleh Dr. Bergsma. Pada tahun 1879 dibangun jaringan penakar hutan sebanyak 74 stasiun pengamatan medan magnet bumi dipindahkan dari Jakarta ke Bogor.

Pengamatan gempa bumi dimulai pada tahun 1908 dengan pemasangan komponen horizontal seismograf Wiechert di Jakarta, sedangkan pemasangan komponen vertikal dilaksanakan pada tahun 1928. Pada tahun 1912 dilakukan reorganisasi pengamatan meteorologi dengan menambahkan jaringan sekunder. Sedangkan jasa meteorologi mulai digunakan untuk penerangan pada tahun 1930. Pada masa pendudukan Jepang antara tahun 1942 sampai dengan 1945, nama instansi meteorologi dan geofisika diganti menjadi *Kisho Kauso kusho*. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, instansi tersebut dipecah menjadi dua yaitu di Yogyakarta dibentuk Biro Meteorologi yang berada di

lingkungan Markas Tertinggi Tentara Rakyat Indonesia khusus untuk melayani kepentingan Angkatan Udara.

Di Jakarta dibentuk jawatan Meteorologi dan Geofisika, di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Tenaga Pada tanggal 21 Juli 1947 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diambil alih oleh Pemerinta Belanda dan namanya diganti menjadi Meteorologisch Geofysische Dienst. Sementara itu, ada juga Jawatan Meteorologi dan Geofisika yang dipertahankan oleh Pemerintah Republik Indonesia, kedudukan instansi tersebut di jalan. Gondangdia, Jakarta. Pada tahun 1949, setelah penyerahan kedaulatan Negara Republik Indonesia dari Belanda, Meteorologisch Geofysische Dienst diubah menjadi jawatan Meteorologi dan Geofisika dibawah Departemen Perhubungan dan Pekerjaan Umum.

Selanjutnya, pada tahun 1950 Indonesia secara resmi masuk sebagai anggota Organisasi Meteorologi Dunia (World Meteorological Organization atau WMO) dan Kepala Jawatan Meteorologi dan Geofisika menjadi Permanent Representative of Indonesia with WMO. Pada tahun 1955 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diubah namanya menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan Udara.

Pada tahun 1965, namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukannya tetap dibawah Departemen Perhubungan Udara. Pada tahun 1972, Direktorat Meteorologi dan Geofisika diganti namanya menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika, suatu instansi setingkat eselon II di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun 1980 statusnya dinaikkan menjadi suatu instansi setingkat eselon I dengan nama Badan Meteorologi dan Geofisika,

tetap berada di bawah Departemen Perhubungan. Terakhir pada tahun 2002, dengan keputusan Presiden RI Nomor 46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasinya diubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika.

## **2. Visi dan Misi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika**

Dalam rangka mendukung dan mengemban tugas pokok dan fungsi serta memperhatikan kewenangan BMKG agar lebih efektif dan efisien, maka diperlukan aparatur yang profesional, bertanggung jawab dan berwibawa serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), disamping itu harus dapat menjunjung tinggi kedisiplinan, kejujuran dan kebenaran guna ikut serta memberikan pelayanan informasi yang cepat, tepat dan akurat. Oleh karena itu kebijakan yang akan dilakukan BMKG Tahun 2010-2014 adalah mengacu pada Visi dan Misi, BMKG yang telah ditetapkan.

### **a. Visi**

Mewujudkan BMKG yang handal, tanggap dan mampu dalam rangka mendukung keselamatan masyarakat serta keberhasilan pembangunan nasional, dan berperan aktif di tingkat Internasional. Terminologi di dalam visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pelayanan informasi meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika yang handal ialah pelayanan BMKG terhadap penyajian data, informasi pelayanan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika yang akurat, tepat sasaran, tepat guna, cepat, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan

- 2) Tanggap dan mampu dimaksudkan BMKG dapat menangkap dan merumuskan kebutuhan stakeholder akan data, informasi, dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika serta mampu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa;

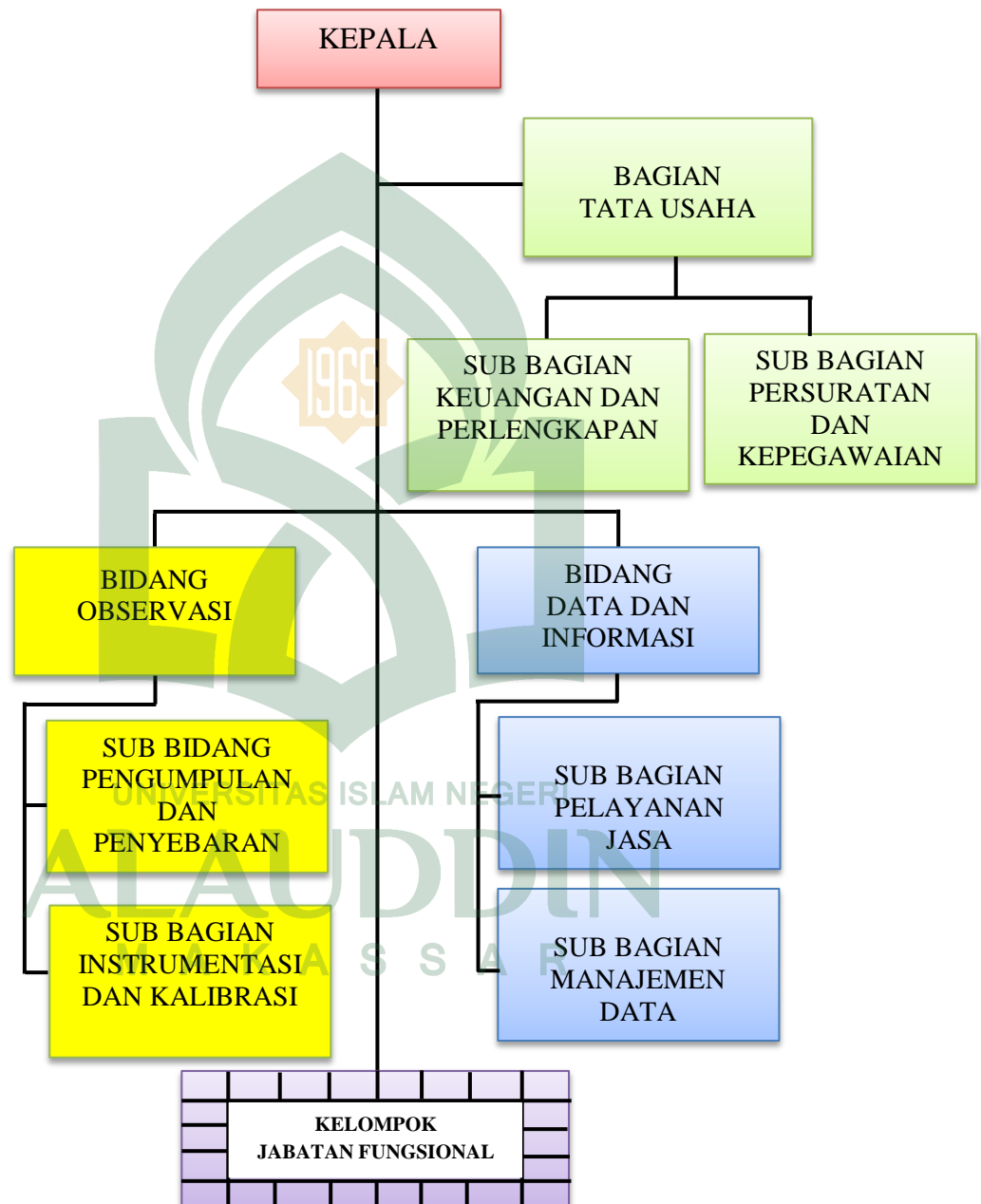
b. Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi BMKG, maka diperlukan visi yang jelas yaitu berupa langkah-langkah BMKG untuk mewujudkan Misi yang telah ditetapkan yaitu :

- 1) Mengamati dan memahami fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- 2) Menyediakan data, informasi dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika yang handal dan terpercaya.
- 3) Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan di bidang meteorologi, klimatologi , kualitas udara dan geofisika.
- 4) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan internasional di Bidang meteorologi, klimatologi , kualitas udara dan geofisika

### 3. Struktur Organisasi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar

Gambar 4. 1  
Struktur Organisasi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika  
Wil. IV Makassar



## B. Karakteristik Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 73 kuesioner pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar. Dari data yang dikumpulkan akan diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Identifikasi dilakukan untuk mengetahui secara umum gambaran responden dalam penelitian ini. Berikut profil 73 responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian:

### 1. Karakteristik berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar sebagai berikut:

Tabel 4. 1  
Usia Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	23-27	12 orang	16,43%
2	28-32	8 orang	10,95%
3	33-37	10 orang	13,69%
4	38-42	13 orang	17,80%
5	>43	30 orang	41,09%
Total		73 orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4. 1 di atas menunjukkan jumlah responden sebanyak 73 orang, usia 23-27 tahun sebanyak 12 orang, 28-32 tahun sebanyak 8 orang, 33-37 tahun sebanyak 10 orang, 38-42 tahun sebanyak 13 orang, dan >43 tahun sebanyak 30 orang.

## 2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Analisis karakteristik jenis responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar. Adapun jenis kelamin responden sebagai berikut:

Table 4. 2  
Jenis kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	43 orang	58,90%
2	Perempuan	30 orang	41,09%
Total		73 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan jumlah responden sebanyak 73 orang, adapun jumlah laki-laki sebanyak 43 orang dan perempuan sebanyak 30 orang.

## 3. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Analisis karakteristik jenis responden berdasarkan pendidikan dilakukan untuk mengetahui proporsi pendidikan responden pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar. Adapun tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4. 3  
Karakteristik berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	9 orang	12,32 %
2	D1/D2/D3	7 orang	9,58 %
3	D4/S1	42 orang	57,53 %
4	S2/S3	15 orang	20,54%
Total		73 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019



Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan jumlah responden SMA/SMK sebanyak 9 orang, D1/D2/D3 sebanyak 7 orang, D4/S1 sebanyak 42 orang, dan S2/S3 sebanyak 15 orang dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 73 orang.

#### 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Analisis karateristik jenis responden berdasarkan masa kerja dilakukan untuk mengetahui proporsi responden pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatiologi dan Geofisika Wil. IV Makassar. Adapun masa kerja responden sebagai berikut:

Table 4.4

Karakteristik berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1-8	14	19,17%
2	9-16	24	32,87%
3	17-24	11	15,06%
4	25-32	13	17,80%
5	33-40	11	15,06 %
Total		73	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4. 4 diatas menunjukkan jumlah responden sebanyak 73 orang, masa kerja 1-8 tahun sebanyak 14 orang, 9-16 tahun sebanyak 24 orang, 17-24 tahun sebanyak 11 orang, 25-32 tahun sebanyak 13 orang dan 33-40 tahun sebanyak 11 orang.

### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 73 responden melalui penyebaran kuesiener untuk memperoleh jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban yang akan dilampirkan.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator-indikator dari variabel *perceived organizational support* (X1), *organizational-based self esteem* (X2) dan *work engagement* (Y) pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-Makassar.

#### 1. *Perceived Organizational Support* (X1)

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas pertanyaan tentang *perceived organizational support* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-Makassar, dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai *Perceived Organizational Support* (X1)

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	X1.1	0	3	16	32	22	73
2	X1.2	1	1	8	34	29	73
3	X1.3	0	1	11	33	28	73
4	X1.4	1	3	9	34	26	73
5	X1.5	2	3	18	35	15	73
6	X1.6	1	2	16	45	9	73

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 6 item pernyataan dan disebar ke 73 responden, menunjukkan bahwa pilihan jawaban sebagian besar dari beberapa pernyataan pada variabel X1 berada pada keputusan setuju (S) dan sangat setuju (SS), hal ini menandakan bahwa pernyataan responden menanggapi dengan baik pernyataan mengenai *Perceived Organizational Support*.

## 2. *Organizational-Based Self Esteem (X2)*

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas pertanyaan tentang *organizational-based self esteem* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-Makassar, dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai *organizational-based self esteem (X2)*

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	X2.1	0	0	17	29	27	73
2	X2.2	0	0	15	34	24	73
3	X2.3	0	4	17	31	21	73
4	X2.4	0	0	14	27	32	73
5	X2.5	0	1	13	38	21	73
6	X2.6	0	2	22	31	18	73
7	X2.7	0	0	11	44	18	73

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 6 item pernyataan dan disebar ke 73 responden, menunjukkan bahwa pilihan jawaban sebagian besar dari beberapa pernyataan pada variabel X2 berada pada keputusan setuju (S) dan sangat setuju

(SS), hal ini menandakan bahwa pernyataan responden menanggapi dengan baik pernyataan mengenai *Organizational Based Self Esteem*.

### 3. *Work Engagement (Y)*

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas pertanyaan tentang *Work Enggagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-Makassar, dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.7  
Tanggapan responden mengenai *work enggagement (Y)*

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Y1	0	0	13	36	24	73
2	Y2	0	2	14	28	29	73
3	Y3	0	0	9	32	32	73
4	Y4	0	1	14	34	24	73
5	Y5	0	1	19	30	23	73
6	Y6	0	1	20	32	20	73

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 6 item pernyataan dan disebar ke 73 responden, menunjukan bahwa pilihan jawaban sebagian besar dari beberapa pernyataan pada variabel Y berada pada keputusan setuju (S) dan sangat setuju (SS), hal ini menandakan bahwa pernyataan responden menanggapi dengan baik pernyataan mengenai *Work Enggagement (Y)*.

### D. *Pegujian Instrument Data*

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesiener. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Seluruh pernyataan dinyatakan

valid, apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } (n-2)$  dengan nilai ketetapan sebesar 0,230.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0.577	0.230	Valid
	X1.2	0.534	0.230	Valid
	X1.3	0.503	0.230	Valid
	X1.4	0.724	0.230	Valid
	X1.5	0.680	0.230	Valid
	X1.6	0.626	0.230	Valid
<i>Organizational-Based Self Esteem</i>	X2.1	0.659	0.230	Valid
	X2.2	0.790	0.230	Valid
	X2.3	0.639	0.230	Valid
	X2.4	0.725	0.230	Valid
	X2.5	0.686	0.230	Valid
	X2.6	0.634	0.230	Valid
	X2.7	0.449	0.230	Valid
<i>Work Engagement</i>	Y1	0.619	0.230	Valid
	Y2	0.615	0.230	Valid
	Y3	0.668	0.230	Valid
	Y4	0.745	0.230	Valid
	Y5	0.823	0.230	Valid
	Y6	0.660	0.230	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki *corrected-total correlation* ( $r \text{-hitung}$ )  $>$   $r \text{-tabel}$  yaitu tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 73$ . Sehingga yang menjadi acuan 71. Oleh karena itu, nilai

$r\text{-tabel} = 0,230$  membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi atau ketetapan dari pengukurannya. Pernyataan yang dilakukan dalam penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai yang telah ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha*  $> 0,06$ . Berikut penyajian tabelnya:

Tabel 4.9  
Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Constanta	N Of Items
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.662	0.60	6
<i>Organizational-Based Self Esteem</i>	0.779	0.60	7
<i>Work Engagement</i>	0.778	0.60	6

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat hasil output SPSS 25.0 menunjukkan bahwa *cronbach's Alpha* variabel *Perceived Organizational Support* (X1)  $0,662 > 0,60$ , variabel *Organizational-Based Self Esteem* (X2)  $0,779 > 0,60$  dan variabel *Work Engagement* (Y)  $0,778 > 0,06$ . Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57718625
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.042
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Hasil dari uji normalitas pada tabel 4.10 di atas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (SK) yang menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,096 > 0,05$  yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi sederhana ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi ini baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling

saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasinya atau semua variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat *variabel inflation factor* (VIF). Nilai tolerance  $> 0,1$  (10 %) dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara varibel bebas. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perceived Organizational Support	.770	1.298
Organizational-Based Self Esteem	.770	1.298

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel 4.11 di atas terlihat bahwa hasil uji Multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi Multikolinearitas.

#### c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara masing masing variabel bebas saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah uji Durbin Watson (DW Test), hasil pengujian korelasi dapat dilihat berikut ini:



Tabel 4.12  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.306	2.614	1.908
a. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support					
b. Dependent Variable: Work Engagement					

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel di atas 4.12 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,908. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2. Maka dapat dikatakan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini yaitu jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka regresi dinamakan homoskedastisitas dan yang berbeda dinamakan heterokedastisitas. Berikut ini hasil dari pengujiannya:

Tabel 4.13  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.429	1.772		.057
	Perceived Organizational Support	.027	.071	.052	.702
	Organizational-Based Self Esteem	-.072	.061	-.159	.242

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel 4.13 di atas menunjukkan, nilai signifikan variabel *perceived organizational support* (X1) sebesar 0,702. Variabel *organizational-based self esteem* sebesar (X2) sebesar 0,242. Semua nilai signifikansi variabel diatas lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya mempelajari tentang ketergantungan variabel terikat (*dependent*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independent*), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terdiri dari *perceived organizational support* (X<sub>1</sub>) dan *organizational-based self esteem* (X<sub>2</sub>), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu *work engagement* (Y). Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian seperti terlihat pada Tabel 4. 14 seperti di bawah ini.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.943	2.927		2.714	.008
	Perceived Organizational Support	.404	.117	.387	3.454	.001
	Organizational-Based Self Esteem	.247	.101	.273	2.439	.017
a. Dependent Variable: Work Engagement						

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel 4.14 di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7,943 + 0,404 X_1 + 0,247 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = *Work engagement*

$X_1$  = *Perceived organizational support*

$X_2$  = *Organizational-Based Self Esteem*

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- Nilai konstanta di atas sebesar 7,943 langka tersebut menunjukkan bahwa jika  $X_1$  (*perceived organizational support*),  $X_2$  (*organizational-based self esteem*) konstan (tidak mengalami perubahan), maka *work engagement* karyawan sebesar 7,943
- Perceived organizational support* ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,404. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *perceived organizational*

*support* ( $X_1$ ) mempengaruhi *work engagement* sebesar 0,404, artinya setiap peningkatan variabel *perceived organizational support* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *work engagement* 0,404 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan).

- c. *Organizational-based self esteem* ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,247. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *organizational-based self esteem* ( $X_2$ ) mempengaruhi *work engagement* sebesar 0,247, artinya setiap peningkatan variabel *organizational-based self esteem* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan *work engagement* 0,247 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan).

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel yang akan dianalisis. Adapun hasil korelasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 15

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.306	2.614
a. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support				
b. Dependent Variable: Work Engagement				

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa korelasi (R) yang ditunjukkan adalah 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* dengan variabel terikat *work engagement* sedang, karena berada di interval korelasi 0.40-0,599. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013: 242) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
<b>0.40-0.599</b>	<b>Sedang</b>
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya adalah mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R (*R square*) yang mendekati satu berarti variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.

Berhubungan dengan hal tersebut, maka hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4. 17  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.306	2.614
a. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support				
b. Dependent Variable: Work Engagement				

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Pada tabel 4.17 di atas nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu 0,325. Hal ini berarti bahwa 32,5% variabel *work engagement* pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* sedangkan sisanya ( $100\% - 32,5\% = 67,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Dari data tersebut menjelaskan bahwa terdapat variabel lain diluar variabel *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-Makassar.

c. Uji F ( Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui bahawa *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement*, maka dilakukan uji statistik F adapun uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4. 18  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.305	2	115.152	16.856	.000 <sup>b</sup>
	Residual	478.216	70	6.832		
	Total	708.521	72			
a. Dependent Variable: Work Engagement						
b. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support						

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

pada tabel 4.18 di atas Uji F dapat dinilai f-hitung sebesar 16,856 nilai ini lebih besar dari f-tabel yaitu 2,74 atau f-hitung  $16,856 > 2,74$  dengan probabilitas 0.000. karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *work engagement* pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

d. Uji t (Parsial)

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka dinyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh terhadap *work engagement*. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 19  
Hasil Uji t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.714	.008
	<i>Perceived Organizational Support</i>	3.454	.001
	<i>Organizational-Based Self Esteem</i>	2.439	.017

Sumber: Hasil olah SPSS 25.0, 2019

Analisis uji-t pada tabel 4.19 di atas untuk variabel *perceived organizational support*, nilai t-hitungnya sebesar 3,454 dan nilai t-tabel distribusi 5% sebesar 1,993. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,001 < 0,05$  artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Untuk variabel *organizational-based self esteem* nilai t-hitungnya sebesar 2,439 dan nilai t-tabel distribusi 5% sebesar 1,993. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,017 < 0,05$  artinya variabel *organizational-based self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

#### E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh dan signifikan terhadap *work Engagement*. Dan secara parsial *perceived organizational support* dan *Organizational-Based Self Esteem* berpengaruh dan signifikan terhadap *work engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-



Makassar. Penjelasan dari masing masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

**1. *Perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh bersama-sama terhadap *work engagement***

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 4.18 yang merupakan output dari olah SPSS 25, menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari pada-F tabel dapat, artinya dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatogi dan Geofisika Wil.IV- Makassar.

Dukungan organisasi yang dirasakan atau *Perceived organizational support* adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka (Robbins 2008: 103). *Organization-based self esteem* atau kebanggaan diri yang dirasakan karyawan sebagai anggota organisasi merupakan suatu bagian spesifik dari konsep diri yang mampu menjelaskan sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam menilai dirinya sendiri sebagai seseorang yang penting, berharga, dan patut dipertahankan dalam organisasi tempatnya bekerja (Uçar, 2010).

Dengan adanya *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai akan membuat pegawai semakin ingin

mengurangi tekanan dalam tuntutan pekerjaan, sehingga akan membuat pegawai mampu mengekspresikan dirinya saat mereka bekerja dan *organizational-based self esteem*, pegawai yang menilai diri mereka sebagai individu yang penting, berguna dan berharga dalam organisasi akan membuat pegawai merasa organisasi menyatu dalam kehidupannya. Dengan hal ini akan membuat pegawai untuk tetap bergabung dan menetap dengan organisasi.

Hal sejalan dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh psikolog John Thibaut dan Harlod Kelley (1959), sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964). teori yang mempelajari interaksi antar pihak yang saling ketergantungan. Kaitannya dalam lingkup organisasi bahwa interaksi terjadi antara pihak pegawai dan organisasi. Pegawai memberikan kontribusi sesuai tanggung jawab peran demi tercapainya tujuan organisasi, sedangkan pihak organisasi memberikan dukungan yang berguna bagi kesejahteraan hidup karyawan, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, akses informasi yang jelas, perhatian dari atasan, dan lain sebagainya sehingga kedua pihak saling menguntungkan.

## **2. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement***

Berdasarkan hasil Uji t yang telah diolah oleh peneliti melalui aplikasi SPSS, hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Prceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dari hasil kuesener yang di kumpulkan pada penelitian ini dimana pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV-Makassar merasa organisasi

menghargai kontribusinya terhadap organisasi maka hal tersebut akan mempengaruhi dukungan pegawai terhadap organisasinya dan pegawai yang merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi akan memuat pegawai semakin terikat dengan pekerjaan mereka dan *work engagement* akan terjadi apabila ada *perceived organizational support* dari tempat mereka kerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvi Idra dkk, (2017) dengan hasil penelitiannya bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaannya sebagai bagian dari anggota organisasi kedalam identitas mereka akan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Adanya keyakinan pada pegawai bahwa organisasi memberikan dukungan penuh terhadap kesejahteraan mereka, membuat pegawai akan memberikan performa terbaiknya dan membuat pegawai merasa ketergantungan terhadap pekerjaan mereka pada instansi tempat mereka bekerja dengan adanya keyakinan terhadap organisasi maka karyawan akan merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka maka akan membuat pegawai semakin mampu terlibat dalam pekerjaan dan peduli terhadap pekerjaannya. (Bekker *et.al*, 2011).

### 3. *Organizational-based self esteem* berpengaruh terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil Uji t yang telah diolah oleh peneliti melalui aplikasi SPSS 25, hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Organizational-based self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Pegawai yang merasa bahwa diri mereka dan merasa bahwa mereka diperhitungkan ditempat kerja akan membuat karyawan tidak berputus asa dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak begitu dipahami serta akan bekerja secara maksimal. Dengan hal ini secara tidak langsung akan membuat karyawan terikat dengan pekerjaannya. Manajer pada instansi memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi dan memelihara *organizational-based self esteem* sebagai strategi untuk meningkatkan kemampuan pegawai mereka untuk secara sukarela melakukan pekerjaannya dan sepenuhnya fokus dalam pekerjaan mereka.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Richard Kipter Rotich (2016), dengan hasil penelitiannya bahwa *organizational-based self esteem* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*, dimana Pegawai yang merasa dirinya memiliki keyakinan di dalam diri mereka dan merasa bahwa mereka di perhitungkan di tempat kerja akan membuat pegawai tidak berputus asa dalam menyelesaikan yang tidak begitu di pahami dan serta akan bekerja secara maksimal. Dengan hal tersebut secara tidak langsung akan membuat pegawai terikat dengan pekerjaannya. (Kurniawati, 2014).

*Organizational-based self esteem* merupakan keadaan emosi dan kesadaran positif yang dimiliki karyawan terkait untuk situasi tempat kerja seseorang, itu adalah keadaan pikiran di mana seorang pegawai percaya dia dapat memuaskan nya kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam peran dalam organisasi. Ini adalah keadaan di mana individu memandang diri mereka sendiri sebagai penting, bermakna dan bermanfaat dalam organisasi mereka (Xanthopoulou *et al*, 2009: 185).



## BAB V

### PENUTUP

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Kedua variabel yaitu *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar.
2. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ke dua dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar. Hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 25,0 diperoleh  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.
3. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ke dua dapat disimpulkan bahwa *organizational-based self esteem* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar. Hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 25,0 diperoleh

$t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

### **B. Implikasi Penelitian**

Implikasi dari penelitian berupa saran-saran berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan. Sebagai suatu penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil.

IV – Makassar adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement*. Hal demikian membuktikan bahwa *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* menjadi perang penting dalam instansi dengan adanya *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* yang ada lama diri pegawai akan meningkatkan dan mendorong *work engagement*.
2. Hasil penelitian kedua diketahui bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar memengaruhi *work engagement* pada pegawai disana.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka akan menyebabkan *work engagement* berkurang pada pegawai.

3. Hasil penelitian ketiga diketahui bahwa *organizational-based self esteem* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* .

Hal ini menunjukkan bahwa *organizational-based self esteem* yang dimiliki pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil.

IV – Makassar memengaruhi *work engagement* pegawai di kantor tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin kurang harga diri atau kepercayaan diri yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka *work engagement* yang dimiliki pegawai akan berkurang.

Dari implikasi penelitian tersebut pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wil. IV – Makassar diharapkan mampu meningkatkan *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* karena hal ini dapat menjadi faktor-faktor meningkatkan *work engagement* pegawai. Bagi akademik bisa menjadi sumbangan pikiran dan tambahan referensi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia. Bagi publik diharapkan bisa menjadi tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah bi Muhammad Abu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*. Jakarta: Pustaka Imam Syafi'I, 2008.
- Bakker, Almol B and Evagelia Demerouti “ *Towards a model of work engagement*” *Career Development Internazionale*, Vol. 13 No. 3 (2008): 109-223
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010.
- Federman, Brad. *Employee engagement: Employee Engagement A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. (2009)
- Farid, “*Kewirausahaan Syariah*” Edisi Pertama. Jakarta: Kencana, 2017.
- Gallup. “Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work”. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>. Perusahaan Konsultasi Manajemen Kinerja Global. ( Diakses 29 juni 2019).
- Hatta, Ahmad. *Tafsir Qur'an perkata dilengkapi dengan asbabunnuzul dan terjemah*. Jakarta: penerbit Magfirah pustaka, 2011.
- <http://blog.unnes.ac.id/aenunanisastuti/2017/12/03/teori-pertukaran-sosial-social-exchange-theory/>( Diakses 27 juni 2019)
- <https://text-id.123dok.com/document/7qv7rggq5-ciri-ciri-work-engagement-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-work-engagement.html>\_( Diakses 30 juni 2019)
- <https://tika2geulis.blogspot.com/2011/06/persepsi-dukungan-organisasi-perceived.html> ( Diakses 30 juni 2019)
- <https://www.bmkg.go.id/> ( Diakses 10 Agustus 2019)
- Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang: 2011.
- Indrayanto, Adi & Sigit W. D. Nugroho “Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional dengan *Organizational Based Self Esteem* Sebagai Variabel Pemediasi” *Jurnal Ekonomi* Vol. 18, No. 2, (2013): h. 41-50.

Khan, William A “*Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement At Work*” *Academy of Manajement Journal* Vol. 33. No. 4 (1990) h. 692-724.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki “*Perilaku Organisasi*” Terjemahan Suandi, Jakarta: Salemba Empat, 2003.

Lockwood, Nancy R “Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR’s Strategic Role”( 2007) h. 1-12.

Novliadi, Ferry. “Hubungan Antara *Organization-Based Self-Esteem* dengan Etos Kerja” 2019.

Perry, Towers “*Understanding what drives Employee Engagement*” (2003): h. 2-33.

Pierce, Jon L and Donald G. Gardner “*Self –Esteem Within the Wok and organizational Context: A Review of the Organizational-Based self Esteem Literature*” *Jurnal of Manajement*, Vol.30 No.5, (2004): h. 591-622

Pierce, Jol. L *et al*, “*Organizational-Based Self-Eateem: Construct Definitioan, Measurement, and Validation*” *Academy of Manajement Jurnal*, Vol.32 No. 3 (1989) h. 622-648.

PortalHR. “Gawat! Pekerja di Indonesia 80% Not Engaged, Lantas Apa Solusinya?”. <https://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/>. ( Diakses 29 juni 2019)

Raj, Muhammad teguh. “Metode penelitian ekonomi” Jakarta: Raja Grafindo, 2001.

Robbins, Stephen. P & Timothyi A. Judge. “*Perilaku organisasi*”. (Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Robbins, Stephen. P & Timothyi A. Judge. “*Perilaku organisasi*”. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Rhoades, Linda and Robert Eisenberger. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, (2002): h. 698–714.

Saks, Alm M “*Antecedents and consequences of employee engagement. Joseph L. Rotman School of Management, Centre for Industrial Relations and*

*Human Resources*”, University of Toronto, Toronto, Canada. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, ( 2006): h. 600-619.

Sigit, Soehardi, “*Esensi Perilaku Organisasional*”, BPFE universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, 2003.

Sugiono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*” Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharmi, arikunto, “*Prosuder penelitian suatu pendekatan praktik*” Jakarta: PT.Asdi Mahasatia, 2006.

Wahyono, Budi “*Uji Asumsi Klasik*”  
<http://dataolah.blogspot.com/2012/07/v.behaviourfaulvmlo.html> ( Diakses 03 juli 2019)

Xanthopoulou, Despoina *et al* “*Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources*” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2019): h. 183–200.

Yungsiana, Istiqomah, dkk “*pengaruh psychological capital dan organizational-based Self esteem terhadap work engagement*” (2014): h. 1-13

L

A

M

P

I

R

A

N



## LAMPIRAN I

### KUESIONER PENELITIAN

**Assalamualaikum Wr.Wb**

Yang terhormat Bapak/Ibu pegawai kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar, saya **Nur Mawaddah** Mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Based-Self Esteem* Terhadap *Work Engagement* pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. IV Makassar”** Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi sebagai salah satu prasyarat dalam penyelesaian program strata satu (S1).

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu bisa lebih leluasa menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Dan saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

#### **Identitas Responden**

Sebelum menjawab pernyataan yang diajukan terlebih dahulu isilah identitas berikut dengan memberi tanda centang (✓).

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

#### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda. Anda hanya dapat memilih satu jawaban untuk satu pernyataan, tidak boleh ada nomor yang tidak terjawab. Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

STS	ST	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

***Perceived Organizational Support (X1)***

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	CS	S	SS
a. Fairness						
1	Organisasi memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya.					
2	Saya puas dengan penghasilan yang sama terima dari organisasi tempat saya bekerja.					
b. Supervisor Support						
3	Organisasi selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju.					
4	Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan.					
c. Penghargaan dan kondisi kerja						
5	Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawainya.					
6	Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan.					

***Organizational Based-Self Esteem (X2)***

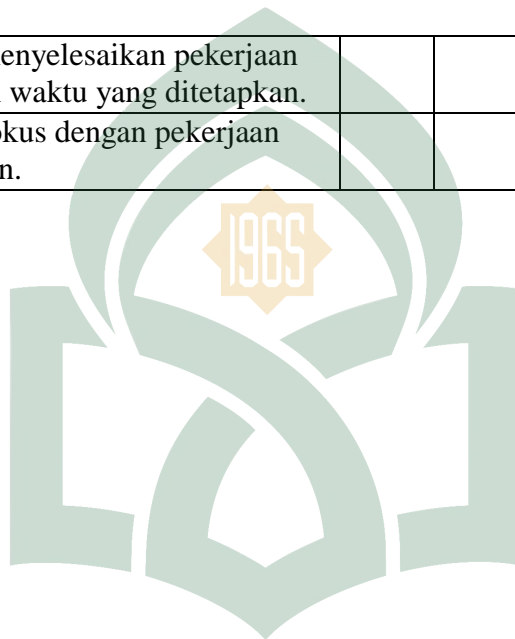
No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	CS	S	SS
a. Merasa diterima dalam organisasi						
1	Saya dapat bekerja dengan baik karena pihak organisasi memberikan ruang					

	kepada saya.					
<b>b. Merasa aman dalam organisasi</b>						
2	Saya merasa aman dalam bekerja karena terjadinya fasilitas keamanan kerja dalam organisasi.					
<b>c. Merasa berkompeten dalam organisasi</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan kompetensi yang saya miliki.					
<b>d. Merasa berpengaruh dalam organisasi</b>						
4	Organisasi memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
<b>e. Merasa penting bagi organisasi</b>						
5	Atasan saya merasa bangga karena saya menjadi bagian dari organisasi ini.					
<b>f. Rasa berharga bagi organisasi</b>						
6	Saya merasa sangat dihargai oleh organisasi					
<b>g. Merasa berkembang bagi organisasi</b>						
7	<i>Skill</i> dan pengalaman saya berkembang selama bekerja di instansi ini					

### Work Engagement (Y)

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	CS	S	SS
a. <i>Vigor</i>						
1	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.					

2	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya.					
<b>b. <i>Dedication</i></b>						
3	Saya sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya bangga dengan pekerjaan saya di kantor karena memang sudah sesuai dengan pendidikan saya.					
<b>c. <i>Absorption</i></b>						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
6	Saya selalu fokus dengan pekerjaan yang diberikan.					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 M A K A S S A R



LAMPIRAN II  
TABULASI DATA

No	Perceived Organizational Support							Organizational-Based Self Esteem								Work Engagement						
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	JUML AH	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	JUML AH	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y1 .4	Y1 .5	Y1 .6	JUML AH
1	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	5	5	5	5	29
4	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	4	5	4	3	24	3	4	4	3	4	3	4	25	4	4	5	4	5	4	26
6	3	4	5	4	4	3	23	4	4	4	3	3	3	4	25	4	5	4	5	4	4	26
7	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	4	3	3	27	4	5	4	4	5	5	27
8	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	4	5	5	4	27	3	4	4	3	3	3	4	24	5	4	5	4	5	5	28
10	3	5	4	4	4	2	22	4	4	4	5	5	3	3	28	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	5	5	4	3	25	5	5	4	5	5	4	4	32	5	5	4	5	5	4	28
12	3	4	5	3	3	3	21	3	4	4	5	5	3	4	28	4	5	4	4	3	3	23
13	4	5	5	5	5	3	27	4	4	5	4	4	4	5	30	5	5	5	4	3	3	25
14	5	5	4	5	3	5	27	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	4	4	3	3	23
15	4	4	3	3	3	3	20	5	5	3	5	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	22
16	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	4	4	5	5	28

17	5	5	4	2	2	3	21	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	5	3	4	3	24
18	5	5	5	1	1	4	21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	3	4	4	25
19	3	4	5	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	5	5	5	5	28
20	4	4	4	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	2	19
21	4	4	4	5	3	4	24	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	5	3	3	3	23
22	2	4	5	4	4	3	22	3	3	2	4	4	2	4	22	5	5	4	5	5	5	29
23	4	5	5	2	2	1	19	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	5	5	4	4	27
24	4	5	5	5	5	4	28	4	3	4	5	5	4	3	28	4	4	5	5	4	4	26
25	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	5	5	5	5	28
26	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	4	3	4	4	21
27	2	3	3	4	4	4	20	4	3	2	3	3	3	3	21	3	3	4	4	3	3	20
28	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	4	4	4	3	3	21	5	4	3	4	4	3	4	27	3	3	4	4	3	4	21
30	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	4	3	25	3	4	4	4	4	3	22
31	4	5	5	3	4	4	25	3	4	4	5	5	5	3	29	5	4	5	5	5	5	29
32	4	5	4	4	1	2	20	5	4	4	5	4	3	4	29	5	4	4	5	4	3	25
33	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	4	5	29
34	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	3	3	31	5	5	5	5	5	3	28
35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24
36	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	5	5	4	4	26
37	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	3	4	26	3	4	4	4	4	3	22
39	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	3	4	19
40	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	4	4	4	3	29	4	5	5	4	4	4	26

41	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	19
42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	3	23
43	4	3	3	3	2	3	18	4	3	3	3	2	4	4	23	4	3	3	3	2	4	19
44	5	3	3	4	3	4	22	4	3	3	4	3	3	5	25	4	3	3	4	3	3	20
45	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	3	32	4	5	5	5	5	5	29
46	4	2	5	5	5	4	25	3	4	2	5	5	5	4	28	4	2	5	5	5	5	26
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
48	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	4	3	3	4	23	4	3	4	3	3	3	20
49	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	3	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22
50	5	3	3	5	5	5	26	5	5	3	3	5	5	5	31	5	3	3	5	5	5	26
51	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	4	4	28
52	5	5	2	5	3	5	25	4	5	5	5	5	2	5	31	5	2	5	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	22
54	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	5	30
55	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	5	4	4	4	26
56	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	3	4	3	4	23
57	4	1	5	5	3	4	22	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30
58	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	5	4	4	30	3	4	4	5	4	4	24
59	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	4	5	4	25
60	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	3	4	4	28	4	5	5	3	4	3	24
61	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	4	5	4	27
62	5	4	3	4	5	5	26	4	4	5	4	4	3	4	28	3	5	4	4	3	3	22
63	3	4	4	4	3	4	22	3	3	5	5	4	5	4	29	4	5	5	4	5	5	28
64	3	5	5	5	4	4	26	3	3	5	5	3	3	5	27	5	5	5	3	3	3	24

65	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	3	3	4	27	4	4	4	3	3	3	21
66	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	4	4	4	4	25
67	5	5	5	5	3	4	27	5	5	3	3	4	4	4	28	3	3	3	4	4	4	21
68	2	4	4	3	4	4	21	5	5	3	4	4	4	4	29	3	3	4	3	3	3	19
69	4	5	5	5	5	5	29	5	4	2	3	4	4	4	26	3	3	4	3	3	5	21
70	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	29
71	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	4	5	4	30	4	4	5	3	3	5	24
72	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	3	4	28	3	5	4	5	5	4	26
73	4	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	4	4	5	32	3	4	5	4	4	5	25



### LAMPIRAN III

#### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

##### 1. Perceived Organizational Support

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Perceived Organizational Support
X1.1	Pearson Correlation	1	.311**	.134	.210	.055	.429**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.007	.257	.075	.645	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.311**	1	.388**	.143	.100	.048	.534**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.227	.399	.684	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.134	.388**	1	.199	.206	-.028	.503**
	Sig. (2-tailed)	.257	.001		.091	.080	.812	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.210	.143	.199	1	.603**	.420**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.075	.227	.091		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.055	.100	.206	.603**	1	.435**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.645	.399	.080	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	.429**	.048	-.028	.420**	.435**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.684	.812	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	.577**	.534**	.503**	.724**	.680**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.662	.659	6

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

## 2. Organizational-Based Self Esteem

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Organization al-Based Self Esteem
X2.1	Pearson Correlation	1	.666**	.199	.274*	.305**	.337**	.260*	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.091	.019	.009	.004	.026	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.666**	1	.410**	.398**	.511**	.402**	.248*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.034	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.199	.410**	1	.571**	.297*	.190	.164	.639**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000		.000	.011	.108	.167	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.274*	.398**	.571**	1	.545**	.316**	.183	.725**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000		.000	.007	.122	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.305**	.511**	.297*	.545**	1	.396**	.105	.686**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.011	.000		.001	.376	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.337**	.402**	.190	.316**	.396**	1	.240*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.108	.007	.001		.041	.000

	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.260*	.248*	.164	.183	.105	.240*	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.026	.034	.167	.122	.376	.041		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Organizational-Based Self-Esteem	Pearson Correlation	.659**	.790**	.639**	.725**	.686**	.634**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.778	7

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 3. Work Engagement

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Work Engageme nt
Y1	Pearson Correlation	1	.367**	.363**	.309**	.365**	.211	.619**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.008	.002	.074	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73

Y2	Pearson Correlation	.367**	1	.454**	.284*	.309**	.092	.615**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.015	.008	.437	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	.363**	.454**	1	.308**	.416**	.276*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.008	.000	.018	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	.309**	.284*	.308**	1	.662**	.499**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.008	.015	.008		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	.365**	.309**	.416**	.662**	1	.624**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y6	Pearson Correlation	.211	.092	.276*	.499**	.624**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.074	.437	.018	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Work Engagem ent	Pearson Correlation	.619**	.615**	.668**	.745**	.823**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.778	6

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	73	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			



LAMPIRAN IV

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57718625
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.042
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

## 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.943	2.927		2.714	.008		
Perceived Organizational Support	.404	.117	.387	3.454	.001	.770	1.298
Organizational-Based Self Esteem	.247	.101	.273	2.439	.017	.770	1.298

a. Dependent Variable: Work Engagement

## 3. Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.306	2.614	1.908

a. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support

b. Dependent Variable: Work Engagement

#### 4. Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.429	1.772		1.935	.057
	Perceived Organizational Support	.027	.071	.052	.384	.702
	Organizational-Based Self Esteem	-.072	.061	-.159	-1.181	.242

a. Dependent Variable: RES2

#### LAMPIRAN V ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.943	2.927		2.714	.008
	Perceived Organizational Support	.404	.117	.387	3.454	.001
	Organizational-Based Self Esteem	.247	.101	.273	2.439	.017

a. Dependent Variable: Work Engagement

## LAMPIRAN VI

### HIPOTESIS

#### 1. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

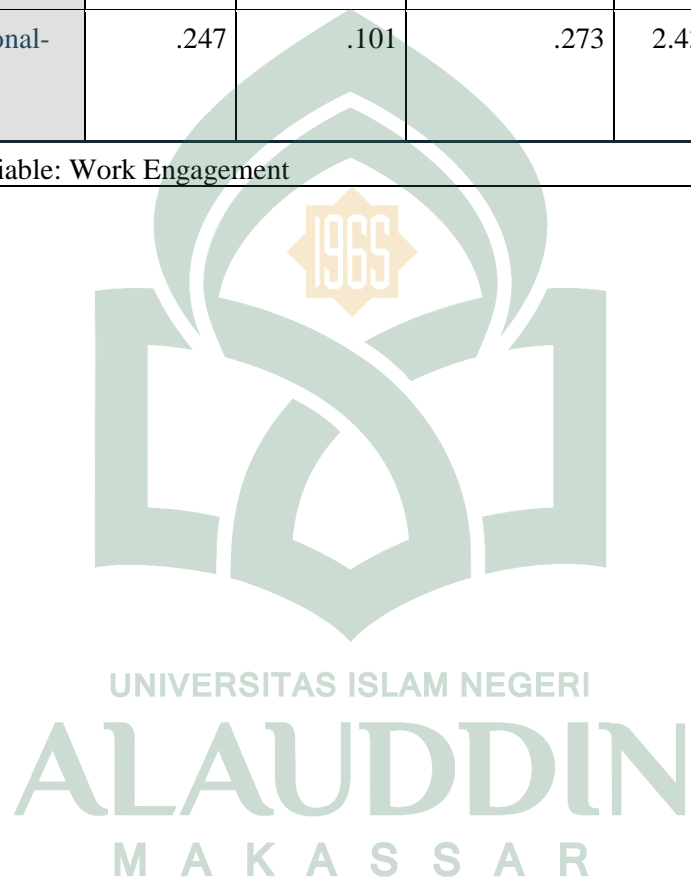
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.306	2.614	1.908
a. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support					
b. Dependent Variable: Work Engagement					

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.305	2	115.152	16.856	.000 <sup>b</sup>
	Residual	478.216	70	6.832		
	Total	708.521	72			
a. Dependent Variable: Work Engagement						
b. Predictors: (Constant), Organizational-Based Self Esteem, Perceived Organizational Support						

### 3. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.943	2.927		2.714	.008
	Perceived Organizational Support	.404	.117	.387	3.454	.001
	Organizational-Based Self Esteem	.247	.101	.273	2.439	.017
a. Dependent Variable: Work Engagement						



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nur Mawaddah, lahir di Sengkang, pada tanggal 17 Oktober 1997 Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Anak sulung dari 3 bersaudara pasangan bapak Muh.Ramly Badawi dan ibu Saderiah. Adik bernama Ainun Jariah dan Nailah Mutajaddidah. Memulai pendidikan dibangku

Sekolah Dasar As'Adyah No. 9 Tae, lulus tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di sekolah Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Putri I Sengkang, lulus tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di sekolah SMAN 3 Wajo, lulus tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan jurusan Manajemen. Penulis menjalani Program KKN selama 45 hari di Kelurahan Galung, Kecamatan Liliriaja, Kabupaten Soppeng pada tahun 2019.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R